

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan serta dasar dari penelitian selanjutnya. Hal ini dilakukan agar hasil nanti dari penelitian yang diperoleh dapat akurat dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan kepada semua pihak. Dibawah ini adalah penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Tabulasi Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Uraian
1	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Umar Hasan, Hardiyansyah, Irwan Septayuda (2015), pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PERKINDO
	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui pengaruh: 1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PERKINDO. 2. Untuk mengetahui apakah terdapat motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PERKINDO. 3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PERKINDO.
	Metode Penelitian	Analisis regresi linier berganda
	Hasil Penelitian	1. variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT.PERKINDO. 2. motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan memiliki tingkat signifikan tertinggi, variabel motivasi ini (X2) merupakan variabel yang mendukung tinggi peningkatan kinerja karyawan (Y) didalam PT.PERKINDO
2	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Sri Karuniari Nuswardhani, Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bagian Produksi PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Wilayah Jawa Timur)

Lanjutan Tabel 2.1 Tabulasi penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Uraian
3	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui pengaruh: 1. kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Wilayah Jawa Timur 2. motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Wilayah Jawa Timur 3. kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT Sang Hyang Seri (Persero) Kantor Regional III Wilayah Jawa Timur
	Metode Penelitian	Analisis regresi linier berganda
		1. Kemampuan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kemampuan berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kemampuan terhadap kinerja karyawan. 4. Kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,43%, sedangkan 26,57% dipengaruhi oleh variabel lain.
	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Luhglatno (2006), Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja (studi PT. Gelora Fajar Farma)
	Tujuan Penelitian	1) Sejauh mana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. 2) Sejauh mana pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. 3) Sejauh mana pengaruh motivasi dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan.
	Metode Penelitian	Regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F dan Uji t
	Hasil Penelitian	Variabel kemampuan (X_1) dan variabel (X_2) motivasi memberikan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 2.1 maka diketahui bahwa persamaan yang diteliti adalah pada tema yang diteliti mengenai kemampuan dan motivasi kerja yang akan dilihat dari pengaruhnya terhadap variabel terikatnya. Kedua penelitian di atas menggambarkan keadaan kinerja yang sama-sama

dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan. Persamaan kedua penelitian dengan milik peneliti dimana alat analisis yang digunakan. Beberapa penelitian terdahulu mendukung penelitian tersebut dilakukan.

Perbedaannya dari penelitian terdahulu ada yang hanya menggunakan uji asumsi klasik, sedangkan peneliti sekarang menggunakan rentang skala, selain itu perbedaannya pada obyek yang diteliti. Penelitian terdahulu digunakan dalam referensi dan penunjang penelitian tersebut dalam mencapai hasil penelitian yang diinginkan oleh peneliti. Maka dari itu penelitian lebih lanjut terkait pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan obyek berbeda menarik dilakukan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Berikutnya ada beberapa pendapat tentang kinerja yang akan diuraikan oleh peneliti.

Menurut Mangkunegara (2000 :67) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya”. Jadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Hennry Simamora (1999: 500), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a) Faktor individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi
- c) Faktor Organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpin, Penghargaan, Struktur, Job design

Menurut A. Dale Timple (1992: 31), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Pengukuran Kinerja

Mangkunegara (2001;67) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan seperti hal berikut:

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c) Ketepatan waktu, sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan waktu yang telah dilakukan.

Sedangkan menurut Malthis dan Jackson (2006:378) menyebutkan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut;

- a) Kuantitas yaitu jumlah produk yang harus diselesaikan
- b) Kualitas yaitu mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c) Ketetapan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor biografis yang mempengaruhi kinerja menurut Robbin, (2003:46-49) sbagai berikut:

- a) Faktor usia

Kinerja menurun dengan makin tuanya seseorang. Keterampilan seseorang individu, kecepatan, kecekatan, dan kordinasi seluruh dengan waktu kebosanan pekerjaan yang berlarut-larutdan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya kinerja.

- b) Faktor jenis kelamin

Tidak ada perbedaan pria dan wanita yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analistis, dorongan

kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Sementara studi psikologis telah menjumpai bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi otoritas dan pria lebih agresif daripada wanita dalam memiliki penghargaan.

c) Status Kawin

Karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan sekerjanya atau bujangan.

d) Banyaknya Tanggungan

Banyaknya anak yang dimiliki seorang karyawan mempunyai korelasi yang positif dengan absensi, terutama wanita.

e) Masa Kerja

Masa kerja yang lebih lama atau senioritas yang berada pada suatu pekerjaan tidak menentukan mereka yang produktif dibandingkan yang seniorinya lebih rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor yang seniorinya lebih rendah.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2006: 13) yang merumuskan bahwa: $Human\ performance = ability \times motivation = attitude + Situation, Ability = Knowledge + skill$. Berikut penjelasan:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya, karyawan yang memiliki (IQ) di atas rata-rata (IQ 110 1200 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu mencapai kinerja yang diharapkan, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2. Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004).

Menurut Rivai (2005) mengartikan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan daya peendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk mengerjakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Jackson,2006). Motivasi merujuk kepada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan, bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

a. Teori-teori Motivasi

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2006:62), secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM nya

agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

Hal ini karena beberapa alasan, antara lain:

- a) Karyawan harus didorong untuk berkerjasama dalam organisasi.
- b) Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntunan kerja.
- c) Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori-teori motivasi dapat di kategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a) Teori motivasi dengan pendekatan isi (Content Theory)

Teori motivasi dengan pendekatan isi lebih banyak menekankan pada factor apa yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan tertentu. Contohnya teori motivasi Abraham Maslow.

- b) Teori motivasi dengan pendekatan proses (Process Theory)

Teori motivasi pendekatan proses tidak hanya menekankan pada faktor apa yang membuat karyawan bertindak, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut. Termotivasi. Contohnya teori motivasi berprestasi dari David Mc. Clelland.

- c) Teori motivasi dengan pendekatan penguat (Reinforcement Theory)

Teori motivasi dengan pendekatan penguat, lebih menekankan pada factor-faktor yang dapat meningkatkan suatu

tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Contohnya teori motivasi dari skinner (Operant Conditioning).

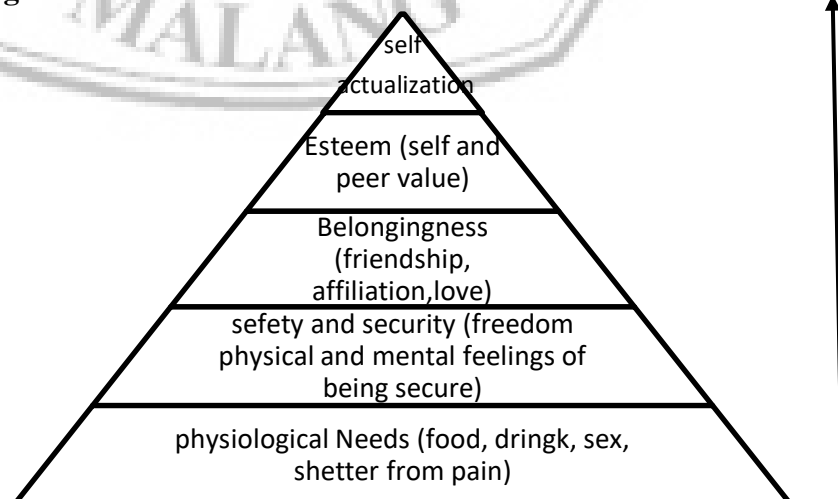
b. Teori-Teori kebutuhan Motivasi

a) Teori Maslow's Need Hierarchy Theory

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara sesuatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada bagian berikut:

Gambar 2.1
Bagan Hirarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow's



Sumber: Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, (1983) dalam Mangkunegara (2006:64)

Untuk lebih jelasnya, kelima tingkatan yang harus diketahui pimpinan perusahaan tersebut adalah:

a. *Psychological needs* (kebutuhan yang bersifat fisiologis)

Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

b. *Selfety needs* (kebutuhan rasa aman)

Rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari, ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c. *Social needs* (kebutuhan social)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk social, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan social sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan perasaan akan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
- 4) Kebutuhan untuk ikut serta (sense of participation)

d. *Esteem Needs* (kebutuhan akan harga diri)

Situasi yang ideal ialah apabila prestise itu timbul pada prestasi. Akan tetapi tidal selalu demikian tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbul status itu.

e. *Self Actualization* (ingin berbuat yang lebih baik)

Diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

b) Teori Herzberg Two Factors Theory

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subyek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya puas menurut Herzberg, yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

- 2) Faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), work it self, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab

c) Teori ERG Alderfer

Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti teori Maslow (Munandar, 2001). Konsep dari Alderfer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

- 1) Existence needs (kebutuhan untuk eksis/keberadaan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpuaskan oleh kondisi material dari pada hubungan interpersonal.

- 2) Related needs (kebutuhan untuk menjalin hubungan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpuaskan melalui adanya hubungan interpersonal.

- 3) Growth needs (kebutuhan untuk berkembang/tumbuh)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

d) Teori Achievement

Prof. Dr. David C. McClelland, seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya

mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- 1) Need of achievement (kebutuhan untuk berprestasi) Need of affiliation (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
- 2) Need of power (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Diketahui terdapat 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari pengetahuan (IQ) dan

keterampilan (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudai mencapai kinerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2002:67).

Kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dari usaha yang lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dikutip dari (Mukuru, E & Kiruja, E.K., 2013). Menurut John M. Ivancevich, Robert Kanopaske, Menurut John M. Ivancevich, Robert Kanopaske, Michael T Matteson, (2006:85) kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Menurut Robbin, (2003:50) kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

a. Macam-macam kemampuan

Robbins (2008:52) membagi kemampuan menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Adapun dimensi kemampuan adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan fisik

Robbins (2008:61) menyatakan bahwa kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan fisik, atau bakat-bakat serupa, menuntut manajemen untuk

mengenai kabalitas fisik seorang karyawan. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh. Untuk dimensi-dimensi yang terkait dalam kemampuan fisik adalah sebagai berikut:

Kemampuan Fisik Dasar

Faktor-Faktor Kekuatan

1. Kekuatan dinamis adalah kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus
2. Kekuatan tubuh adalah kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya bagian perut)
3. Kekuatan statis adalah kemampuan menggunakan kekuatan terhadap obyek eksternal
4. Kekuatan eksplosif adalah kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif

Faktor-Faktor Keluwesan

1. Keluasan extent adalah kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
2. Keluasan dinamis adalah kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

Faktor-Faktor lain

1. Koordinasi Tubuh adalah kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda
2. Keseimbangan adalah kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan

3. Stamina adalah Kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

Faktor kekuatan berkaitan dengan sejauh mana karyawan bekerja dalam waktu yang telah ditentukan dan tidak merasa kelelahan. Faktor keluwesan berkaitan dengan kemampuan karyawan bekerja dengan baik saat kondisi peralatan kurang sesuai dengan pekerjaannya. Faktor-faktor lain berkaitan tentang kemampuan karyawan agar bekerja dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ataupun bekerja diluar waktu kerjanya.

b) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan pada nilai yang tinggi. “Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih bnyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok”, (Robbins, 2008:67). Untuk dimensi-dimensi yang terkait dalam kemampuan intelektual adalah sebagai berikut:

Dimensi Kemampuan Intelektual

1. Kecerdasan Numerik adalah Kemampuan untuk berhitung secara cepat dan tepat
2. Penilaian verbal adalah Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan kata lainnya

3. Penalaran perceptual adalah Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual secara cepat dan tepat
4. Penalaran induktif adalah Kemampuan mengenali suatu urutan, logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut
5. Kemampuan deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument
6. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah
7. Ingatan adalah Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Menurut Robbins (2008: 57), “semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal tuntutan pemrosesan informasi, maka semakin banyak kemampuan kecerdasan umum dan verbal yang akan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan berhasil”. Jadi kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang ada dalam diri manusia yang tidak bisa di ukur dari luar dan tidak mengandalkan kekuatan tubuh seseorang.

b. Indikator Kemampuan

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari pengetahuan (IQ) dan

keterampilan (*knowledge + skill*). Mangkunegara, (2000:69). Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan keterampilan agar dapat melaksanakan pekerjaan.

a) Pengetahuan (*knowledge*)

Berikut ini merupakan berbagai pengertian pengetahuan (*knowledge*); pengetahuan adalah sesuatu yang diketahui /kepandaian. Menurut Martono, (2010:6) pengetahuan (*knowledge*) adalah segala sesuatu yang dimiliki manusia sebagai hasil penggunaan panca indra. Menurut swasto, (2003:35), kemampuan pengetahuan, secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu.

b) Keterampilan (*skill*)

Menurut Swasto, (2003 :35) kemampuan ketrampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiapsiagaan mental, yang diorganisasi lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seorang terhadap orang-orang, obyek, dan situasi yang berhubungan denganya.

4. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan

Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja

pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya.

Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai (Mangkunegara, 2000:69). Dari beberapa pendapat teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai akan menentukan kinerja organisasi. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Robbins (2006) adalah salah satu alat penggerak yang membuat karyawan bekerjasesuai keinginan lembaga atau organisasi dengan sukarela dan penuhkesungguhan. Motivasi kerja merupakan daya dorong yang membuat karyawa bisa bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemberian motivasi dari perusahaan akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga pemberian motivasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif.

Motivasi dan kinerja merupakan dua hal yang saling berkaitan. Mangkunegara (2000: 76) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja, artinya pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya saat mereka memiliki kinerja yang rendah disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi yang diterima.

3. Hubungan antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned}\text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill}\end{aligned}$$

Suatu perusahaan tidak hanya bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan, tetapi untuk menjaga dan memelihara aspek kinerja dalam pencapaian sasaran. Perusahaan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, tetapi berorientasi pada masa yang akan datang demi kelangsungan perkembangan perusahaan.

Kemampuan yang baik ditunjang dengan pemberian motivasi dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai suatu sikap dari pimpinan dan karyawan terhadap situasi dalam

lingkungan kerja, menurut mangkunegara (2007:14). Motivasi tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya lingkungan kerja yang positif dan nyaman saat berlangsungnya suatu pekerjaan. Sebaliknya, saat motivasi yang didapat rendah maka akan ditunjukkan dengan kurang maksimalnya suatu pekerjaan.

C. Kerangka Pikir

Konsep Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari pengetahuan (IQ) dan keterampilan (*knowledge + skill*). Mangkunegara, (2000:69). Kadar tinggi dan rendahnya kemampuan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang dimilikinya. Kemampuan sebagai variabel bebas meliputi pengetahuan dan ketrampilan.

Konsep motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan yang pada dirinya dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap pegawai yang cenderung bersifat bawaan. Maka motivasi adalah variabel bebas yaitu memakai teori ERG Alderfer meliputi Kebutuhan untuk eksis, Kebutuhan untuk menjalin hubungan, Kebutuhan untuk berkembang

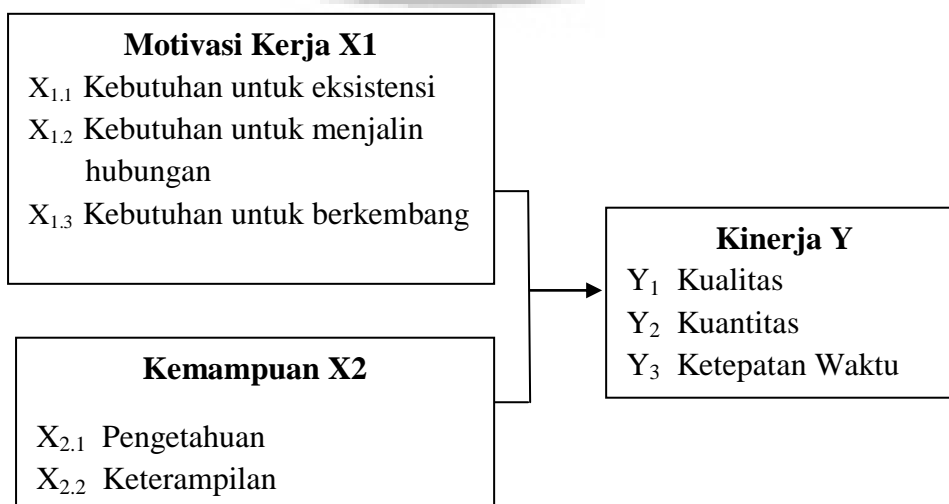
Konsep kineja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

instrument untuk mengukur tingkat kinerja pegawai yaitu mengukur kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja adalah sebagai variabel terikat.

Sulistyani (2003:189) menyatakan bahwa untuk lebih mengkosentrasikan pada kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama, yaitu (1) keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut (2) kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Dengan demikian bahwa fungsi kemampuan dan motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan teori di atas dapat dinyatakan bahwa secara persial ada pengaruh masing-masing variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel kemampuan dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka berdasarkan konsep ini untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka konseptual dapat digambarkan dengan jelas yang menunjukan pola hubungan antar variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Gambar 2.2
Kerangka Pikir Penelitian



Kerangka pikir ini dibuat untuk memberikan gambaran mengenai kinerja menurut Mangkunegara, (2006:9) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat dijelaskan bahwa Factor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) menurut Mangkunegara, (2000:67) dan faktor motivasi (*motivation*) menurut teori ERG Alderfer

D. Hipotesis

Berdasarkan teori – teori yang dikemukakan Mangkunegara bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability= Competence*) dan faktor motivasi (*motivation*) dan penelitian terdahulu Nenny Anggraini, (2012). Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan variabel yang memberikan kontribusi lebih besar adalah variabel motivasi, maka dapat dibuat sebuah hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja lebih kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.